



ALCALDIA DE SINCELEJO

SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

**“D01.02 APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE
RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES
Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS
EDUCATIVOS OFICIALES”**

AÑO 2012

PERTENECIENTE AL MACROPROCESO

**“D. GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO
EDUCATIVO EN EDUCACIÓN PRE-ESCOLAR, BÁSICA Y
MEDIA”**

AGOSTO DE 2013



CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

***“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES
Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”***

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por:

Ing Francisco Javier Farfan Nazzar

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El presente documento describe el análisis y consolidado que permite integrar algunos elementos que inciden en la evaluación del desempeño de los directivos docentes y docentes en ejercicio, y proceder con miras a realizar una caracterización de la Evaluación Educativa, desde este ámbito en particular.

La docencia como actividad profesional es muy compleja por lo que requiere ser conceptualizada a partir de un contexto específico. Está condicionada por distintos elementos como la filosofía de la institución, el nivel Educativo, la formación docente, los tipos de estudiantes; en síntesis, del contexto educativo.

Por lo anterior, Definir las características de un buen docente, respecto al conocimiento del desempeño de los docentes en su actividad cotidiana dentro del aula, uno de los problemas vigentes asociados a estas prácticas evaluativas es la dificultad de su evaluación, en términos de la objetividad en la emisión de los conceptos valorativos que implican dicha práctica profesional docente.

Una de las mayores dificultades en la tarea de la evaluación de la docencia radica en el reconocimiento de su complejidad y en la polémica de cuáles podrían ser los indicadores más adecuados del desempeño docente.

Los profesores que ejercen la docencia en los diferentes niveles, ciclos y grados de la educación, deben tener en cuenta que el comportamiento que en su desempeño debe caracterizarlos, llevar a la práctica formativa los elementos de aprendizaje adquiridos en cada asignatura del currículo escolar.

El presente documento toma parte de las estrategias institucionales tendientes a mejorar el trabajo de los docentes y directivos docentes a través del análisis de los resultados departamentales de la evaluación de desempeño y contempla entre otros elementos los objetivos, el alcance y los protocolos de evaluación de competencias específicas.

Igualmente, describe cómo la evaluación posibilita analizar y valorar cuantitativa y cualitativamente, sobre la marcha y de manera formal, los logros con respecto a los objetivos y resultados esperados (o metas), planteados, el cumplimiento y la pertinencia de las políticas, las condiciones en que se desarrollan los distintos programas, proyectos y acciones, las dificultades que existen y plantea los ajustes que serán necesarios para lograr lo previsto.

Tanto el seguimiento como la evaluación serán asumidas por los propios actores institucionales a nivel regional y local.

En este sentido, se plantean estrategias de apoyo para el mejoramiento de la gestión en la Secretaría de Educación Municipal en relación con la formación permanente de maestros, su cualificación y su mejoramiento profesional.

Se resumen las acciones llevadas a cabo desde la implantación del proceso D01. Gestión de la Evaluación Educativa y en especial del subproceso D01.02:

“Aplicación de la evaluación del desempeño en los Instituciones Educativas oficiales”.

En los últimos años el Ministerio de Educación Nacional se ha empeñado en buscar estrategias y acciones que le permitan mejorar la Calidad de la Educación en los estudiantes, en el ámbito educativo de evaluar, para mejorar la estrategia se ha centrado en tres campos específicos, la evaluación de estudiantes, la evaluación de docentes y de directivos docentes y la autoevaluación institucional; en este marco, al contexto nacional y regional se le permite tener un diagnostico sobre el estado actual de la calidad educativa.

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la Calidad de la Educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudios, programas de textos escolares y provisión de material didáctico, construirse magnificas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes y bien cualificados no podrá tener lugar el mejoramiento de la calidad educativa.

La evaluación docente en Colombia se ha realizado de diversas maneras en el contexto de la Institución Educativa y de acuerdo con la normatividad (vigente) en cada época, sin que se halla logrado hasta hora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y perfeccionamiento profesional de los educadores.

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la constitución Política de Colombia, la cual establece que la Educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al estado velar por la calidad de la misma, a si como el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. En desarrollo de este mandato, la Ley General de la Educación, Ley 115 dispone en su artículo 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de Evaluación de la Calidad Educativa.

En este sentido la ley 715 de 2001 asigna al estado las competencias para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivos docentes que trabajen en el servicio público. Por lo anterior estas normas al rector o director de las Instituciones Educativas publicas la responsabilidad de realizar la Evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, en tanto que el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional.

El estatuto de profesionalización Docente, expedido mediante Decreto Ley 1278 de 2002 establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

primer lugar el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de meritos en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector publico. Adicionalmente de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se dispone dos tipos de evaluación.

EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL. Para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado durante más de 3 meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

EVALUACION DE COMPETENCIAS. Para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia transparencia, participación, confiabilidad concurrencia y universalidad.

Finalmente, el decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002 que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo , en forma continua o discontinua , un término igual o superior a tres meses.

El MEN para la construcción de una mejor nación en pro de la Calidad Educativa, elabora las guías N° 10 y 31 concentradas en desarrollar los fundamentos conceptuales y la metodología que se ha diseñado para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, considerando como premisa fundamental que la evaluación de la idoneidad profesional de los docentes y directivos docentes contribuye al mejoramiento de la calidad del servicio público educativo.

Es de resaltar que la evaluación de desempeño de los docentes contribuye al cumplimiento de los fines de la educación , forma parte de la evaluación institucional anual y tiene por objeto el mejoramiento personal, profesional e institucional, se realiza al terminar cada año lectivo y se sujeta a los principios de objetividad , pertinencia, transparencia, participación y equidad.

El análisis de los resultados de la evaluación de desempeño del año 2012 se realizara tomando las competencias funcionales, comportamentales y promedio general de cada institución por competencias, dividiendo a los docentes en docentes y directivos.

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

El número de docentes registrados dentro del sub proceso D01.02 para el año 2012 fue de 433 a diferencia del año 2011 donde el número de docentes que hicieron parte del análisis fue de 345 en el municipio de Sincelejo. Los docentes evaluados están divididos entre los diferentes niveles escolares de esta manera:

Según nivel		
Nivel	Número 2012	Numero 2011
Preescolar	22	21
Básica primaria	137	98
Básica secundaria/Media	274	226
TOTAL	433	345

TABLA 1

El número de docentes en el nivel preescolar es 22, uno más con respecto al año 2011 donde habían 21 docentes en este nivel, en básica primaria 137 docentes, 39 más que en al año 2011 y en básica secundaria y media 274 docentes, 48 docentes más que los que fueron evaluados en el año 2011 en este nivel.

Los promedios de los puntajes de las competencias funcionales y comportamentales para el año 2012 se encuentran especificados y representados de la siguiente forma:

COMPETENCIAS EVALUADAS		Número de docentes ¹	Puntaje mínimo ²	Puntaje máximo ³	Promedio ⁴	Desv. Estándar ⁵
FUNCIONALES	Dominio curricular	433	50,0	100,0	90,9	4,4
	Planeación organización	433	60,0	100,0	90,4	4,2
	Pedagógica y didáctica	433	65,0	100,0	90,0	4,5
	Evaluación del aprendizaje	433	65,0	100,0	90,3	4,1
	Uso de recursos	433	68,0	100,0	90,1	4,3
	Seguimiento de procesos	433	63,0	98,0	89,7	4,5
	Comunicación institucional	433	68,0	100,0	89,8	4,5
	Interacción comunidad - entorno	433	68,0	100,0	89,0	4,9
	TOTAL FUNCIONALES	433	69,5	98,0	90,0	3,6
COMPORTAMENTALES	Liderazgo	317	70,0	99,0	89,6	5,2
	Comunicación y relaciones	192	61,0	100,0	91,0	4,7
	Trabajo en equipo	257	70,0	100,0	90,9	4,3
	Negociación y mediación	61	70,0	100,0	89,5	5,4
	Compromiso social e institucional	298	70,0	100,0	91,2	4,3
	Iniciativa	43	80,0	98,0	91,0	4,7
	Orientación al logro	132	80,0	98,0	90,5	3,9
	TOTAL COMPORTAMENTALES	433	67,3	100,0	90,6	4,1
	PUNTAJE TOTAL	430	72,2	98,0	90,2	3,6

TABLA 2

De la tabla 2 se puede interpretar que la de las competencias funcionales la de mayor promedio fue dominio curricular con un puntaje de 90.9 puntaje promedio muy similar al obtenido en el 2011 que fue de 90,5 esto quiere decir que los docentes del municipio de Sincelejo tienen un amplio conocimiento del PEI, PMI, Manual de funciones y demás componentes que integran cada una de las instituciones donde laboran dando a entender que se encuentran totalmente articulados con el funcionamiento de la institución educativa.

La que presenta menor promedio es la interacción con la comunidad con un 89 aunque no representa un problema como tal ya que el puntaje se encuentra dentro del nivel satisfactorio, indica que no hay deficiencia de los docentes para comunicarse con los padres de familia, entre otros docentes y directivos, que pueda incurrir en inconvenientes interpersonales dentro de la institución educativa.

La desviación estándar para cada una de las competencias funcionales son similares y oscilan entre 4.4 y 3.6 indicando que la dispersión de los puntajes entre los docentes es mínima.

En cuanto a las competencias comportamentales en la tabla 2 que se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones, se identifica como la competencia comportamental mas fuerte compromiso social e institucional, esta competencia se muestra con un promedio de 91.2 lo que representa que los docentes del municipio de Sincelejo presentan un alto sentido de pertenencia no solo por la comunidad académica si no también por la institución donde laboran.

La que presenta menor promedio de las competencias comportamentales es liderazgo con un promedio de 89.6 que al igual que la competencia funcional de menos promedio, no representa un problema como tal dentro de los puntajes de la población docentes del municipio de Sincelejo.

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

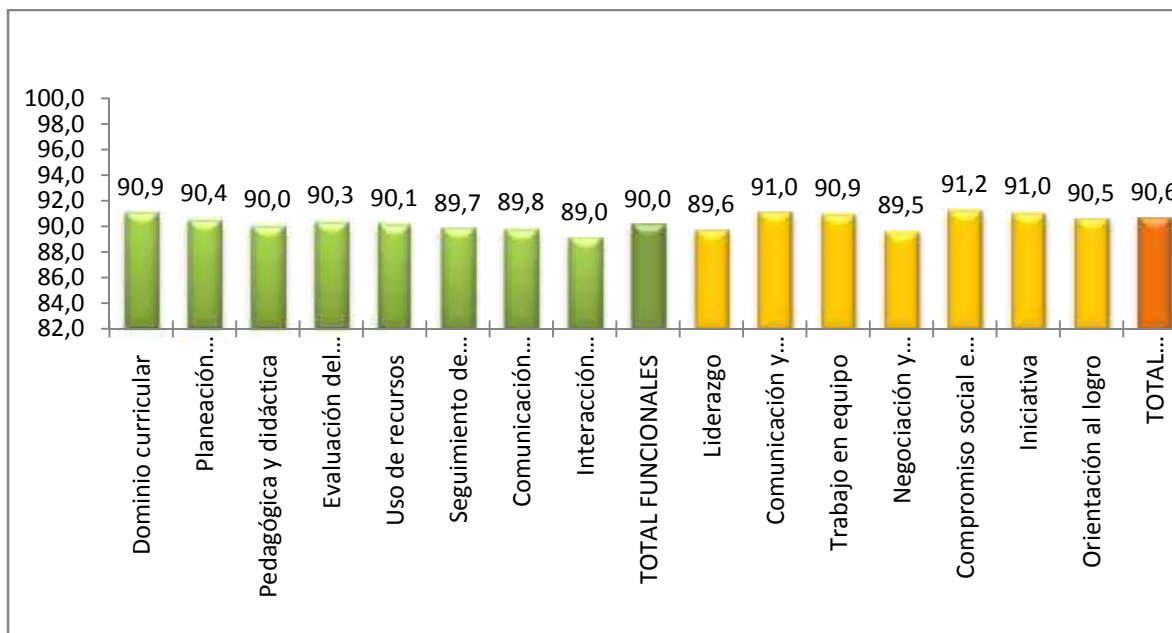


TABLA 3

En la tabla 3 se observa un grafico de barras que representa la tabla 2, mostrando que todos los resultados obtenidos en la competencias funcionales y en las competencias comportamentales, se puede determinar aquí que de las competencias funcionales el dominio curricular, planeación, evaluación del aprendizaje y uso de los recursos están por encima del promedio que es de 90, mientras que pedagógica y didáctica se sostuvo igual que el promedio de las funcionales y seguimiento de procesos, comunicación institucional y interacción comunidad – entorno se encuentran por debajo del promedio, pero en general los promedios de estas competencias están dentro del rango del nivel satisfactorio.

El promedio general de las competencias comportamentales es de 90,6, las competencias comportamentales que están por encima del promedio son trabajo en equipo, y las competencias comportamentales que están por debajo del promedio son liderazgo, comunicación y relaciones, negociación y mediación, compromiso social, orientación al logro y iniciativa. Todas las competencias comportamentales se encuentran en el rango del nivel satisfactorio.

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

NIVEL	PROMEDIO FUNCIONALES	PROMEDIO COMPORTAMENTALES
Docente Preescolar	90.4	89.3
Docente Primaria	89.9	90.2
Docente Secundaria/Media	85.9	83.3

TABLA 4

En la tabla 4 se describe el nivel de los docentes en preescolar, primaria, básica secundaria y media, para determinar cuál de estos niveles si situó con mejor promedio en el componente funcional. Según observamos el nivel que mejor se situó en los componentes comportamentales fue el nivel de docentes de preescolar con 90.4 seguidos por los docentes de primaria con 89.9, y Secundaria/Media con 85.9 en el respectivo orden. De esto se puede concluir que los docentes del nivel preescolar presentan mayores fortalezas en los componentes funcionales que el resto de los niveles de docentes y que los docentes de básica y media tienen deficiencias con respecto a los otros niveles.

En cuanto a las competencias comportamentales el nivel preescolar el nivel mayor promedio es el nivel de primaria con un 90.2, seguido del nivel preescolar con un 89.3 y por último el nivel de secundaria y media con un 83.3 quedando este nivel en lo más bajo tanto en las competencias funcionales y comportamentales.

En general se determina que los docentes de básica y media deben fortalecer sus conocimientos y características comportamentales y funcionales para estar en sincronía con el resto de los otros niveles de docentes. A pesar de esto se señala nuevamente que siendo básica y media el nivel con los docentes de menor rendimiento en la evaluación de desempeño en el año 2012 el promedio de los componentes funcionales y comportamentales se encuentra en el nivel satisfactorio. A diferencia de lo obtenido en el año 2011 donde la de menor valoración fue el nivel primaria.

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

Nombre De La Institucion	Valoración de las competencias funcionales								
	Dominio curricular	Planeación organización	Pedagógica y didáctica	Evaluación aprendizaje	Uso de recursos	Seguimiento de procesos	Comunicación institucional	Interacción comunidad	Promedio Funcionales
IE ROGELIO RODRIGUEZ SEVERICHE	85,0	80,0	80,0	80,0	85,0	80,0	80,0	75,0	80,6
IE TECNICO AGROPECUARIO LA ARENA	85,4	85,7	84,3	85,5	84,9	85,3	84,0	83,9	84,9
I.E RURAL SAN RAFAEL	87,5	84,8	86,3	86,3	87,0	87,5	84,8	85,0	86,1
NUEVA ESPERANZA	90,9	88,5	84,9	87,9	87,1	84,9	83,8	82,4	86,3
POBLACIONES ESPECIALES	89,6	88,5	87,9	88,5	86,6	86,6	86,4	85,1	87,4
IE SAN JOSE CIP	87,7	88,8	88,5	88,2	88,5	87,4	88,1	88,5	88,2
SAN JOSE	87,8	87,9	87,8	87,7	89,7	90,3	87,9	87,3	88,3
I.E MADRE AMALIA	87,0	87,1	88,3	87,4	89,1	88,9	91,6	90,4	88,7
I.E JUANITA GARCIA MANJARRES	90,9	89,0	88,0	88,7	88,7	89,3	89,3	88,3	89,0
POLICARPA SALAVARRIETA	90,0	90,5	89,6	89,7	89,6	87,5	89,1	89,2	89,4
SANTA ROSA DE LIMA	89,5	88,6	89,5	90,3	89,2	89,5	89,4	89,4	89,4
IE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	89,9	89,9	90,2	89,3	89,2	90,0	88,5	88,3	89,4
IE CONCENTRACION SIMON ARAUJO	89,8	89,9	89,8	89,6	89,6	89,6	90,2	90,2	89,8
SAN ISIDRO DE CHOCHO	89,7	89,9	90,8	91,3	90,0	90,4	89,3	88,8	90,0
IE ANTONIO LENIS	85,7	91,4	88,3	93,6	94,3	88,6	96,4	82,9	90,1
I.E NORMAL SUPERIOR	90,7	89,9	90,4	90,4	90,1	90,2	91,6	90,7	90,5
IE SAN VICENTE DE PAUL	92,8	92,1	92,0	91,3	90,2	90,0	89,2	87,6	90,6
LA UNION	93,8	92,2	90,5	91,0	89,4	90,7	90,8	87,7	90,8
I.E DULCE NOMBRE DE JESUS	91,1	91,1	91,1	91,1	91,1	91,1	91,1	91,1	91,1
IE JOSE IGNACIO LOPEZ	92,1	90,0	92,9	91,4	92,1	87,9	91,4	91,0	91,1
IE RAFAEL NUÑEZ	92,3	92,0	91,3	91,1	91,3	90,7	90,8	89,6	91,1
IE 20 DE ENERO	92,0	92,4	92,5	91,4	91,3	91,3	91,2	91,8	91,7
IE TECNICO INDUSTRIAL ANTONIO PRIETO	93,8	92,4	91,9	92,4	91,5	91,0	90,3	91,7	91,9
SAN ANTONIO CLUB DE LEONES	94,0	95,5	93,0	93,5	93,0	94,0	91,0	90,0	93,0
SIMON ARAUJO	93,8	93,6	94,1	93,4	94,3	93,3	93,9	93,3	93,7
IE ALTOS DEL ROSARIO	94,5	93,6	94,6	93,9	91,5	93,8	93,6	94,2	93,7
RURAL LA PEÑATA	94,6	94,5	93,9	94,9	95,1	94,5	95,8	94,5	94,7
NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	95,0	95,3	95,0	95,0	95,3	93,8	96,0	96,0	95,2
IE TECNICO AGROPECUARIO LA GALLERA	97,0	96,0	96,0	95,0	95,0	96,0	94,0	95,0	95,5

TABLA 5

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

En esta tabla (TABLA 5) se observa el ranking de instituciones por promedios de los componentes funcionales, de la cual podemos interpretar que la institución rural La Gallera fue la que mayor promedio obtuvo, y no solo por promedio si no también superando a las demás instituciones en la mayoría de los componentes como dominio curricular, planeación y organización, pedagógica y didáctica, evaluación y aprendizaje, uso de recursos, seguimiento de procesos y interacción con la comunidad.

La segunda institución con mejor promedio en los componentes funcionales fue la IE técnico agropecuario la Arena y el tercero IE Rural San Rafael. Por el contrario la institución de bajo desempeño de los 35 instituciones del municipio de Sincelejo es Rogelio Rodríguez Severiche con un promedio de 80,6.

Nombre De La Institucion	Valoración de las competencias comportamentales							
	Liderazgo	Comunicación y relaciones	Trabajo en equipo	Negociación y mediación	Compromiso social	Iniciativa	Orientación al logro	Promedio Comportamentales
IE ROGELIO RODRIGUEZ SEVERICHE			85,0	70,0			85,0	80,0
IE TECNICO AGROPECUARIO LA ARENA	83,2	86,0	87,1	83,6	87,0	83,7	84,5	85,0
IE SAN JOSE CIP	88,1	87,5	87,3		83,3			86,6
POBLACIONES ESPECIALES			88,3		86,9		86,0	87,1
I.E RURAL SAN RAFAEL	80,0	90,0	90,0	90,0	90,0		85,0	87,5
NUEVA ESPERANZA	83,2		89,9		92,1			88,4
SAN JOSE	87,6	89,3	88,5					88,5
LA UNION	89,7	89,9	92,6	88,8	89,5	85,0	90,0	89,4
IE SAN VICENTE DE PAUL	90,8	87,4			90,0			89,4
SANTA ROSA DE LIMA	90,0	90,0	90,6	85,0	91,0	90,5	90,0	89,6
IE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	90,3	88,7	90,5	88,5	90,3			89,7
I.E MADRE AMALIA	89,6	88,5	91,5					89,8
IE CONCENTRACION SIMON ARAUJO	90,4				90,1	90,7		90,4
IE JOSE IGNACIO LOPEZ	88,6		92,1		90,7			90,5
SAN ISIDRO DE CHOCHO			89,6	91,0	91,1			90,6
IE RAFAEL NUÑEZ	90,8	92,3	92,5	90,8	93,4	85,0	91,5	90,9
I.E DULCE NOMBRE DE JESUS	91,1				91,1		91,0	91,1
POLICARPA SALAVARRIETA	92,6	90,8	92,1	90,8	90,2	91,3	90,0	91,1
I.E JUANITA GARCIA MANJARRES	90,4	95,0	89,2	85,0	92,6		95,0	91,2

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

IE TECNICO INDUSTRIAL ANTONIO PRIETO	92,6	91,9	92,6	90,0	92,6		90,0	91,6
I.E NORMAL SUPERIOR	92,5	92,2	92,1	92,0	87,0	97,0	90,3	91,9
IE 20 DE ENERO	92,0	92,1	91,5	92,0	93,0	92,0	91,8	92,1
IE ANTONIO LENIS		98,3	96,3	98,3	87,5	85,0	93,1	93,1
IE ALTOS DEL ROSARIO	95,0	94,5	94,1	93,2	93,2	94,2	94,0	94,0
SIMON ARAUJO	93,1	93,7	94,6	97,0	94,2	94,0		94,4
NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	93,0	95,2			95,2			94,4
RURAL LA PEÑATA					93,9	95,1	95,1	94,7
SAN ANTONIO CLUB DE LEONES			95,5		94,5		94,5	94,8
IE TECNICO AGROPECUARIO LA GALLERA	96,0		95,0		95,0			95,3

TABLA 6

La tabla 6 muestra el ranking de las instituciones en el puntaje por promedio de los componentes comportamentales donde la IE la gallera se ubica primera con un promedio de 95.3, luego la IE San Antonio Club de Leones con un promedio de 94.8 y Rural la peñata con un promedio de 94.7. De las instituciones la menor promedio de los componentes comportamentales fue nuevamente la IE Rogelio Rodríguez Severiche con un promedio de 80 superior al obtenido en el 2011 que fue 78.3 mostrando que de las 35 Instituciones Educativas del municipio de Sincelejo esta es la que muestra mayores debilidades en los componentes comportamentales en la evaluación de desempeño realizada en el año 2012, donde se observa también que a pesar de tener el promedio más bajo de todas se encuentra dentro del nivel de puntaje satisfactorio.

Se toma como dato importante que la institución educativa técnico agropecuario la gallera y Rogelio rodríguez severiche se evalúan solo 1 un docente mientras que el resto de las instituciones evalúan a más 5 docentes.

Como conclusión final se determina que para el año 2012 el municipio de Sincelejo mostro en su evaluación de desempeño que los puntajes obtenidos tanto en los componentes funcionales como en los comportamentales se encuentran muy por encima del mínimo requerido alcanzando un nivel satisfactorio ubicando a los docentes del municipio regidos por el decreto 1278 con aptitudes más que suficientes para la excelente realización de sus labores académicas.

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

Según zona	
Zona	Número
Coordinador	18
Director rural	0
Rector	1
TOTAL	19

Tabla No 7

La tabla No 7 muestra los directivos docentes regidos por el decreto ley 1278 que fueron evaluados en el año 2012, donde 18 son coordinadores y un solo rector.

COMPETENCIAS EVALUADAS		Número de directivos ¹	Puntaje mínimo ²	Puntaje máximo ³	Promedio ⁴	Desv. Estándar ⁵
FUNCIONALES	Planeación organización	19	60,0	98,0	89,8	8,7
	Ejecución	19	6,0	98,0	86,5	20,5
	Pedagógica y didáctica	19	6,5	98,0	87,0	19,8
	Innovación - Direccionamiento	19	6,5	98,0	87,9	20,3
	Administración de recursos	19	6,8	98,0	87,9	20,1
	Gestión Talento Humano	19	6,5	100,0	88,6	20,6
	Comunicación institucional	19	6,0	100,0	88,4	20,4
	Interacción comunidad - entorno	19	6,0	97,0	87,4	20,2
	TOTAL FUNCIONALES	19	13,0	97,9	87,9	18,6
COMPORTAMEN TALES	Liderazgo	12	76,0	100,0	93,2	6,1
	Comunicación y relaciones	11	70,0	98,0	91,0	7,7
	Trabajo en equipo	11	6,5	100,0	86,0	26,5
	Negociación y mediación	5	87,0	97,0	92,8	4,1
	Compromiso social e institucional	14	6,5	100,0	88,1	23,7
	Iniciativa	2	6,5	90,0	48,3	59,0
	Orientación al logro	3	78,0	98,0	90,3	10,8
	TOTAL COMPORTAMENTALES	19	6,5	100,0	88,3	20,5
	PUNTAJE TOTAL	19	11,1	97,9	88,1	19,1

Tabla No 8

Las competencias funcionales de los directivos docentes la de mayor puntaje fue la competencia de planeación y organización con un promedio de 89,9, el resto de la competencias funcionales oscilan entre 87,4 y 88,6, de las competencias comportamentales liderazgo fue la de mayor desempeño seguida de negociación y meditación.



CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”

Porcentaje de directivos por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	1	5,3
SATISFACTORIO	2	10,5
SOBRESALIENTE	16	84,2
TOTAL	19	100,0

Tabla No 9

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0,0
SATISFACTORIO	164	38,1
SOBRESALIENTE	267	61,9
TOTAL	431	100,0

Tabla No 10

De los 19 directivos docentes evaluados (Tabla No 9) 16 se encuentran en un nivel sobresaliente, 2 en nivel satisfactorio y 1 en nivel no satisfactorio y De los docentes (Tabla No 10) 164 docentes se encuentran en nivel satisfactorio representando un 38.1 % de los docentes regidos por el decreto 1278 en el municipio de Sincalejo y 267 docentes en nivel sobresaliente representando el 61.9% de los docentes en el año 1278, dejando como conclusión que entre docentes y directivos docentes fueron evaluados un total de 450, donde solo 1 de ellos en calidad de directivo docente no supero los niveles mínimos de satisfacción, mientras que 449 se encuentran ubicados en la escala satisfactoria y sobresaliente.



CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

***“APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES
Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES AÑO 2012”***